

# Beroepensegregatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: een economisch perspectief

*Lex Borghans en Andries de Grip*

In de laatste twee decennia is de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk gestegen. Ook is de beroepensegregatie tussen mannen en vrouwen afgenomen. De arbeidsmarkt blijkt flexibel te hebben gereageerd op het emancipatieproces onder vrouwen. Wel zijn er aanwijzingen dat de arbeidsvoorwaarden zich richten op de voorkeuren van de dominante groep werknemers in dat beroep. Daardoor zijn beroepen waar veel mannen werken minder aantrekkelijk voor vrouwen en omgekeerd. Flexibeler arbeidsvoorwaarden die recht doen aan de uiteenlopende voorkeuren van werknemers, kunnen daarom een belangrijk aangrijpingspunt zijn voor beleid, stellen Borghans en De Grip.

## Inleiding

De afgelopen jaren lieten een sterke toename zien van de arbeidsparticipatie van vrouwen. In 1983 werkte 30% van de vrouwen tussen de 15 en 65 jaar. Ondanks het feit dat meisjes momenteel langer dagonderwijs volgen, is dit percentage in 2003 gestegen tot 55%. Voor mannen bedragen deze percentages respectievelijk 68% en 75%. Hoewel de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen dus gelijkwaardiger is geworden, blijkt er – naast het feit dat vrouwen vaak in deeltijd werken – wel nog steeds een groot verschil te zijn in de beroepen waarin mannen en vrouwen werkzaam zijn.

In dit essay kijken we naar de ontwikkelingen in de beroepensegregatie van mannen en vrouwen in de afgelopen decennia vanuit een economisch perspectief. Uitgangspunt hierbij is dat mensen verschillen in welk soort werk ze aantrekkelijk vinden en ook verschillen in het werk waar ze goed in zijn. Tegelijk verschillen werkgevers in het soort werknemers dat ze zoeken. In het allocatieproces op de arbeidsmarkt worden vraag en aanbod aan elkaar gekoppeld. Als werkgevers voor een bepaalde functie mensen zoeken die zelf om een bepaalde reden minder interesse in dit werk hebben, moet de aantrekkelijkheid van de functie worden vergroot, bijvoorbeeld door een beter salaris of door andere arbeidsvoorwaarden gunstiger te maken, zoals werktijden, mogelijkheden voor deeltijdwerk of faciliteiten voor kinderopvang. Wanneer echter meer mensen graag in een bepaald beroep willen werken dan er vraag naar is, zullen zij in onderlinge concurrentie om deze banen genoeg moeten nemen met minder gunstige arbeidsvoorwaarden.

Op een goed werkende arbeidsmarkt wordt de uiteindelijke allocatie dan ook bepaald door het comparatieve voordeel van mensen. Als bijvoorbeeld niemand het aantrekkelijk vindt om zwaar en belastend werk te doen, dan zal uiteindelijk degene die er vanwege het relatief hoge loon de minste weerzin tegen heeft, dit werk gaan doen. Wanneer daarentegen veel mensen het aantrekkelijk vinden om in een bepaald beroep te werken waar ze veel ontplooiingsmogelijkheden hebben, dan zal uiteindelijk degene die er de meeste capaciteiten voor heeft

en/of minder dan anderen bezwaren heeft tegen een aantal minder aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden, zo'n baan daadwerkelijk krijgen.

In dit artikel bekijken we welke aspecten vrouwen en mannen belangrijk vinden in hun werk, en wat de kenmerken zijn van de banen waar mannen of vrouwen sterk in oververtegenwoordigd zijn. Vervolgens gaan we in op de veranderingen die op dit punt in de afgelopen twintig jaar hebben plaatsgevonden. Een aantal ontwikkelingen is belangrijk geweest voor de beroepensegregatie tussen mannen en vrouwen. In de eerste plaats het al vermelde gegeven dat in de afgelopen jaren steeds meer vrouwen zijn gaan werken. Hierdoor zijn in veel beroepen nu meer vrouwen werkzaam dan in 1984. Daarnaast heeft, onder invloed van emancipatieprocessen onder vrouwen, een verandering plaatsgevonden in het soort werk dat vrouwen prefereren, terwijl werkgevers in de loop der tijd ook andere eisen aan hun personeel zijn gaan stellen. Het lijkt aannemelijk dat de segregatie tussen mannen- en vrouwenberoepen door deze beide ontwikkelingen is afgenomen.

Andere ontwikkelingen kunnen echter de beroepensegregatie juist hebben vergroot. Zo hebben er belangrijke verschuivingen plaatsgevonden in het soort banen dat op de arbeidsmarkt beschikbaar is. Hierbij valt met name te denken aan de structurele verschuiving van de werkgelegenheid van de agrarische sector en de industrie, waar traditioneel veel mannen werkzaam zijn, naar de commerciële en niet-commerciële dienstensector, waar van oudsher al veel meer vrouwenberoepen voorkomen. Een groot deel van de vergrote arbeidsmarktinstroom van vrouwen heeft daardoor emploten kunnen vinden in typische vrouwenberoepen.

In de tweede plaats kan – enigszins paradoxaal – de segregatie zijn bevorderd door de pogingen van werkgevers om werk voor vrouwen aantrekkelijker te maken. Wanneer dit beleid in sommige beroepen, waar werkgevers graag zo goed mogelijk inspelen op het arbeidsaanbod van vrouwen, sterker tot ontwikkeling is gekomen dan in andere, kunnen de eerstgenoemde beroepen voor mannen aan aantrekkingskracht hebben ingeboet. Dat geldt bijvoorbeeld wanneer mogelijkheden voor aangepaste werktijden, zoals de 'moedercontracten' in ziekenhuizen, consequenties hebben voor de werklast van mensen met een voltijdse aanstelling. Daarnaast zullen, als in een beroep meer vrouwen werkzaam zijn, collectieve afspraken over arbeidsvoorwaarden waarschijnlijk steeds meer rekening houden met deze vrouwelijke werknemers. Ook dit kan de belangstelling van mannen voor deze beroepen verminderen. Bijvoorbeeld als faciliteiten voor zorgverlof of bijscholing van herintreders ten koste zijn gegaan van de loonontwikkeling.

## Onderzoeksaanpak

Om een beeld te krijgen van de verschuivingen in de werkgelegenheid van mannen en vrouwen in de afgelopen twee decennia, maken we gebruik van het *Sociaal-Economisch Panelonderzoek (SEP)* van het Centraal Bureau voor de Statistiek uit 1984 en 2001. In dit onderzoek worden de leden van vijfduizend huishoudens periodiek ondervraagd over allerlei sociaal-economische onderwerpen. Om dit materiaal voor ons doel te kunnen gebruiken onderscheiden we een honderdtal beroepen volgens een classificatie van Dekker, De Grip en Van de Loo (1990), waarin de verschillende beroepen zijn ingedeeld op basis van de opleidingsachtergrond van werkenden. Deze aanpak verzekert homogene beroepsgroepen. Het Sociaal-Economisch Panel bevat gegevens over zo'n 4.000 werkenden met betrekking tot de omvang van de aanstelling, het loon dat men verdient, maar ook enkele gegevens over secundaire arbeidsvoorwaarden en informatie over het oordeel van de respondenten over verschillende aspecten van het werk. De vragenlijsten die in beide jaren zijn gebruikt, zijn niet identiek, zodat bepaalde gegevens alleen voor 1984 of 2001 bekend zijn. Gelukkig is echter op veel punten een goede vergelijking tussen de situatie in 1984 en 2001 mogelijk.

Omdat het SEP relatief weinig informatie bevat over inhoudelijke kenmerken van de beroepen, hebben we de beroepenclassificatie ook gekoppeld aan het Engelse onderzoek *Skills survey of the employed British workforce* (Felstead e.a. 2002). Deze enquête verschaft informatie over de verschillende competenties die belangrijk zijn in een beroep, zoals 'verzorgen' of 'analytisch denken'. Omdat dergelijke gegevens voor Nederland helaas niet beschikbaar zijn, moeten we op dit punt gebruik maken van deze Britse data. Het is echter plausibel dat de kenmerken van beroepsgroepen in Nederland niet wezenlijk verschillen van dezelfde beroepen in Engeland. Daarnaast gebruiken we enkele gegevens uit een enquête van het Research-centrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) van de Universiteit Maastricht onder schoolverlaters van havo en vwo uit 2003. Dit om een beeld te krijgen van het belang dat studenten hechten aan verschillende aspecten van een studie en een baan.

## Verschillen in studiekeuzes tussen mannen en vrouwen

Al bij de keuze van een vakkenpakket en een vervolgopleiding na de middelbare school komen duidelijke verschillen tussen jongens en meisjes naar voren. Dit staat voor een belangrijk deel los van de capaciteiten van leerlingen. Uit een onderzoek onder vijftienjarige scholieren blijkt dat van de meisjes die voor de vakken wiskunde en natuurkunde een gemiddeld cijfer van 7 of hoger hebben, slechts 9% een technisch beroep wil kiezen, tegenover 32% van de jongens met vergelijkbare cijfers (De Grip en Willems 2003).

In het genoemde schoolverlatersonderzoek van het ROA is aan jongeren die hun havo- of vwo-opleiding ongeveer anderhalf jaar tevoren hadden afgerond, gevraagd om van een aantal beroepskenmerken aan te geven hoe belangrijk die waren bij hun studie- of beroepskeuze. Tabel 1 (voor tabellen en figuren zie eind van het artikel) laat zien dat bij zowel jongens als meisjes afwisseling en uitdaging bovenaan staan, zij het dat jongens de uitdaging het belangrijkste vinden en meisjes vooral de afwisseling prefereren. Het inkomen dat men in een bepaalde functie kan verdienen, staat bij meisjes duidelijk op de allerlaagste twaalfde plaats, terwijl het te verdienen inkomen bij jongens op de achtste plaats staat. Meisjes vinden verder maatschappelijk nut en omgang met collega's belangrijker dan jongens, terwijl jongens meer dan meisjes betekenis hechten aan de mogelijkheid om in hun werk hun expertise verder te ontwikkelen. De combinatie van werk en privéleven staat – wellicht niet onverwacht – bij jongens op de laatste plaats. Opmerkelijk is echter dat ook bij meisjes dit aspect slechts op de tiende plaats terug te vinden is. Het gaat hier, zoals gezegd, om jongeren die nog maar net aan het werk zijn. Het is bekend dat naarmate mensen ouder worden, ook hun prioriteiten veranderen. Mensen die een gezin moeten onderhouden, gaan meer belang toekennen aan een goed inkomen. Op een vergelijkbare manier wordt ook de spanning tussen werk en privéleven voor velen pas echt een issue als men aan den lijve ondervindt hoe het is om op beide fronten actief te moeten zijn.

De segregatie in de opleidingen die jongens en meisjes in Nederland kiezen, is behoorlijk groot. Borghans en Groot (1999) laten zien dat ongeveer 20% van alle werkenden een andere opleidingsachtergrond zou moeten hebben om een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen over de verschillende beroepsgroepen te kunnen krijgen.<sup>1</sup> Het is opmerkelijk dat de onderwijssegregatie in de loop van de tijd langzaam is toegenomen. Voor een deel komt dit doordat steeds meer mensen met een beroepsopleiding of een universitaire opleiding de arbeidsmarkt betreden, in plaats van met alleen een diploma algemeen voortgezet onderwijs. Bij beroepsopleidingen en universitaire opleidingen is de segregatie immers veel hoger dan op

---

<sup>1</sup> Bij een volledige scheiding tussen mannen en vrouwen zou dit percentage 50% zijn. De huidige onderwijssegregatie kan derhalve al tweevijfde van de totale beroepensegregatie verklaren.

de middelbare school. Daarnaast is zowel in het beroepsonderwijs als op de universiteiten een geleidelijke toename van de segregatie te bespeuren.

Vaak wordt de onderwijskeuze, of zelfs al de vakkenpakketkeuze, als oorzaak gezien van de latere beroepensegregatie. Dit is wellicht niet terecht. In de eerste plaats kiezen veel mensen een opleiding om in een bepaald beroep te kunnen gaan werken. De studiekeuze is dan in feite het gevolg van de voorgenomen beroepskeuze. Met evenveel recht kan dus gezegd worden dat de beroepensegregatie de oorzaak is van de onderwijssegregatie. In de tweede plaats leidt niet alle onderwijssegregatie tot beroepensegregatie. Borghans en Groot (2001) laten zien dat er opmerkelijk genoeg bij de overgang van school naar werk ook sprake is van een reïntegratie. Vrouwen met een typische vrouwenopleiding en mannen met een typische mannenopleiding gaan dan uiteindelijk in hetzelfde beroep werken. Hoewel in Nederland de opleidingssegregatie onder hoger opgeleiden veel groter is dan in andere landen, blijkt ook de reïntegratie hier veel groter te zijn, waardoor per saldo de beroepensegregatie onder hoger opgeleiden in Nederland zelfs kleiner is dan in de meeste andere landen.

## **De beroepensegregatie in 1984**

### ***Mannen- en vrouwenberoepen***

We hebben het honderdtal beroepen van de door ons gebruikte beroepenclassificatie ingedeeld in vier groepen. Om de ontwikkelingen in de beroepensegregatie goed te kunnen schetsen nemen we de arbeidsmarktsituatie van 1984 als vertrekpunt. De eerste categorie beroepsgroepen heeft betrekking op de beroepen waarin in 1984 minder dan 25% vrouwen werkzaam zijn, de tweede categorie bestaat uit de beroepen met 25-50% vrouwen, de derde categorie de beroepen met 50-75% vrouwen en in de vierde categorie zitten de beroepsgroepen waar meer dan 75% van de werkenden vrouw is. Uitgesproken mannenberoepen zijn 'machinisten in de bouw en industrie', 'technisch tekenaars' en 'houtbewerkers en timmerlieden' (in onze data allemaal beroepen met 0% vrouwen). Typische voorbeelden van vrouwenberoepen zijn daarentegen 'kinder-, gezins-, bejaarden- en ander verzorgend personeel' (98% vrouw) en 'secretaresses en typisten' (96% vrouw).

Figuur 1 laat zien dat het overgrote deel van de mannen in 1984 werkzaam was in een echt mannenberoep. Slechts 10% van de mannen werkte in een beroep waar vrouwen in de meerderheid zijn. Uit figuur 2 blijkt echter dat de spreiding van vrouwen over de verschillende beroepsgroepen in 1984 veel minder extreem was dan die van mannen. Hoewel de grootste groep vrouwen werkzaam was in de vierde groep (de uitgesproken vrouwenberoepen), vormde dit niet de meerderheid van de werkzame vrouwen. Er werkten ook substantiële aantallen vrouwen in beroepen met 25-50% en 50-75% vrouwen. In 1984 waren er dus al meer vrouwen in mannenberoepen te vinden dan er mannen in vrouwenberoepen werkten. Dit suggereert dat in die tijd de barrières voor mannen om in een vrouwenberoep te gaan werken nog groter waren dan de barrières voor vrouwen om in een typisch mannenberoep emploi te zoeken.

### ***Verschillen tussen mannen en vrouwen binnen beroepen***

Ook binnen de vier onderscheiden categorieën beroepen zijn er opmerkelijke verschillen tussen mannen en vrouwen die in de betreffende beroepen werkzaam zijn. Figuur 3 geeft een beeld van het gemiddelde opleidingsniveau van mannen en vrouwen in de vier groepen beroepen in 1984. Het blijkt dat in alle vier de groepen de vrouwen gemiddeld lager zijn opgeleid dan de mannen. Het verschil is het grootst in de echte vrouwenberoepen en – zij het in iets mindere mate – in de echte mannenberoepen. Opvallend is ook dat het opleidingsniveau van de mannen in de typische vrouwenberoepen lager is dan het opleidingsniveau van

de mannen in de andere beroepen. Kennelijk waren het in die tijd vaker de lager opgeleide mannen die in een typisch vrouwenberoep werkzaam waren.

Figuur 4 geeft een beeld van het aantal uren dat in 1984 gemiddeld per week door mannen en vrouwen in de verschillende beroepen werd gewerkt. Naarmate in een beroep meer vrouwen werkzaam zijn, blijken zowel de mannen als de vrouwen minder lang te werken. Dit lijkt erop te wijzen dat het in de vrouwenberoepen gemakkelijk is om een kleiner aantal uren te werken dan in de mannenberoepen. Voor mannen die graag een kortere werkweek willen hebben, is het daardoor aantrekkelijk om in een vrouwenberoep te gaan werken. De reden voor het verschil tussen de mannen- en vrouwenberoepen kan voortkomen uit het feit dat in beroepen waar veel vrouwen werkzaam zijn, meer aandacht is voor de mogelijkheid om korter te werken. Het kan echter ook zo zijn dat er om beroepsinhoudelijke redenen verschillen zijn in de mogelijkheid om korter te werken. Als een substantieel deel van de werktijd gebruikt wordt voor overleg, coördinatie of het bijhouden van de vakliteratuur, wordt het rendement van een baan groter als men meer uren werkt. Bij banen waarbij mensen sneller vermoeid raken, of waarbij zich op slechts een beperkt aantal uren een piekbelasting voordoet, kan het juist gunstig zijn als mensen graag in deeltijd willen werken. Als vrouwen vaker een deeltijdbaai prefereren dan mannen, kunnen dergelijke intrinsieke verschillen tussen beroepen de reden zijn van de beroepensegregatie tussen mannen en vrouwen. Overigens blijkt uit de figuur ook dat in alle vier de categorieën beroepen de mannen gemiddeld meer uren werken dan de vrouwen. Het verschil is opnieuw het grootst in zowel de typische mannen- als de typische vrouwenberoepen.

De figuren 5 en 6 laten zien welk deel van de werkenden langer of juist korter zou willen werken. Het blijkt dat mannen met name in vrouwenberoepen vaak aangeven dat ze langer zouden willen werken, terwijl vrouwen juist in mannenberoepen aangeven liever korter te willen werken. Hieruit blijkt duidelijk dat in 1984 de arbeidsvoorwaarden bij de mannenberoepen inderdaad meer op het lijf van mannen geschreven waren, terwijl de arbeidsvoorwaarden in de vrouwenberoepen beter bij de preferenties van veel vrouwen pasten.

### ***In welk soort beroepen werken vrouwen vaak?***

We hebben onderzocht of er een verband is tussen het percentage vrouwen dat in 1984 in een bepaald beroep werkzaam was en de kenmerken van die beroepen. Het blijkt dat vrouwen minder vaak werken in beroepen waar gemiddeld genomen:

- veel uren wordt gewerkt;
- de afstand tussen wonen en werken groot is;
- het werk gevaar met zich meebrengt;
- analytische vaardigheden belangrijk zijn;
- de lonen hoog zijn;
- het verschil tussen de beloning van jongeren en ouderen groot is.

De laatste twee punten wijzen erop dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in beroepen waarin iemand carrière kan maken. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in deze beroepen zou verklaard kunnen worden uit het feit dat veel vrouwen er rekening mee houden dat ze vanwege de zorg voor hun kinderen een tijd niet zullen werken of minder uren willen gaan werken. Dergelijke loopbaanonderbrekingen kunnen juist in deze beroepen iemands arbeidsmarktpositie verzwakken. Daardoor zijn deze banen minder aantrekkelijk voor hen. Ook bij andere baankenmerken is de relatie met de (verwachte) zorgtaken die vrouwen naast hun werk hebben duidelijk.

Vrouwen zijn daarentegen oververtegenwoordigd in beroepen met een hoger gemiddeld opleidingsniveau en in beroepen waarin verzorgen belangrijk is. Het is opmerkelijk dat, hoewel veel vrouwen werkzaam zijn in beroepen die een relatief hoog opleidingsniveau vereisen, zij

vaak gaan werken in functies waarin verzorgen belangrijk is, in plaats van in functies waarin analytische vaardigheden belangrijk zijn.

Op een groot aantal beroepskenmerken zijn overigens geen systematische verschillen aan te treffen tussen mannen- en vrouwenberoepen. Zo is er bijvoorbeeld in beroepen waar mensen aangeven 's avonds zeer vermoeid thuis te komen, of in beroepen die een grote psychische belasting met zich meebrengen dan wel juist veel arbeidsvreugde opleveren, geen significante over- of ondervertegenwoordiging van vrouwen.

### ***Tevredenheid met het werk***

Interessant is ook dat in 1984 vrouwen doorgaans tevredener waren met hun werk dan mannen. Figuur 7 laat dit zien. In de eerste drie groepen is de tevredenheid met de baan bij vrouwen groter dan bij mannen. Het is opvallend dat juist in de typische vrouwenberoepen mannen tevredener zijn met hun werk dan vrouwen. Het gaat hier echter om een zeer select groepje mannen. De verklaring die vaak wordt gegeven voor de constatering dat vrouwen gemiddeld tevredener zijn over hun werk dan mannen, is dat vrouwen er makkelijker voor kunnen kiezen om niet te werken. Getrouwde vrouwen die geen baan kunnen vinden waar ze echt tevreden over zijn, kiezen er daarom vaker voor om niet te werken.

## **Veranderingen in de beroepensegregatie, 1984-2001**

### ***Minder segregatie op de arbeidsmarkt***

De arbeidsmarkt is momenteel niet meer zoals hij twintig jaar geleden was. De afgelopen decennia hebben veel veranderingen plaatsgevonden in de vraag op de arbeidsmarkt. Bovendien is de arbeidsparticipatie van vrouwen sterk gestegen. Bij deze veranderingen hebben zowel vraag- als aanbodfactoren een rol gespeeld.

Het blijkt dat de werkgelegenheid in beroepen waarin al meer vrouwen dan mannen werkzaam waren, sterker is gegroeid dan het aantal arbeidsplaatsen in mannenberoepen. Als binnen alle beroepen het percentage vrouwen gelijk zou zijn gebleven, zou het werkgelegenheidsaandeel van vrouwen tussen 1984 en 2001 gestegen zijn van 35,5% naar 37,5%. In werkelijkheid steeg hun aandeel naar 44%, waaruit duidelijk wordt dat de verschuiving in de beroepenstructuur niet de belangrijkste verklaring vormt voor de sterk toegenomen werkgelegenheid van vrouwen. Het overgrote deel van de toename van het werkgelegenheidsaandeel van vrouwen tot 44% blijkt voort te vloeien uit een stijging van het percentage vrouwen in alle sectoren van de arbeidsmarkt. Met andere woorden: in alle beroepen zijn meer vrouwen gaan werken.

Figuur 8 geeft aan in welke beroepen het werkgelegenheidsaandeel van vrouwen het sterkst is toegenomen. Voor iedere categorie beroepen geeft de grafiek de verandering van het percentage vrouwen tussen 1984 en 2001 weer. Het zou voor de hand liggen dat de participatie van vrouwen vooral zou zijn gestegen in de middenberoepen. In de typische vrouwenberoepen werken immers al vrijwel alleen maar vrouwen, zodat de ruimte voor een verdere toename van het werkgelegenheidsaandeel beperkt is, terwijl in de typische mannenberoepen kennelijk sterke redenen spelen waarom deze beroepen voor vrouwen onaantrekkelijk zijn. Juist de beroepen met een gemengde samenstelling hebben aan de ene kant laten zien dat ze toegankelijk zijn voor vrouwen, terwijl ze aan de andere kant nog voldoende ruimte bieden voor groei.

Dit voor de hand liggende patroon blijkt echter niet op te gaan. De grootste stijging in het percentage vrouwen is juist te vinden in de beroepen die in 1984 nog tot de typische mannenberoepen gerekend konden worden. Het gemiddeld percentage vrouwen in deze beroepen steeg van 4,0% in 1984 naar maar liefst 20,3% in 2001. Een groot aantal beroepen

die in 1984 nog tot de uitgesproken mannenberoepen behoorden, vallen in 2001 dan ook onder de meer gemengde beroepen. De grootste stijgers zijn 'juristen', 'administratief leidinggevend' en 'stofferders, schoen- en lederwarenmakers'. De toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen heeft dus duidelijk geleid tot veranderingen in het soort banen waarin vrouwen terechtkomen. Deze verschuiving in de beroepenstructuur van de werkzame vrouwen geeft aan dat het soort banen waarin vrouwen willen werken en waarvoor werkgevers vrouwen in dienst willen nemen, is verschoven.

Deze verschuiving is natuurlijk een onlosmakelijk gevolg van het emancipatieproces. Als vrouwen meer gericht raken op een langere arbeidsloopbaan zonder langdurige loopbaanonderbreking, zal ook de afweging welke banen aantrekkelijk zijn veranderen. Ook zullen werkgevers hierdoor minder 'statistisch discrimineren', dat wil zeggen de voorkeur geven aan een man vanwege het risico dat vrouwen omwille van zorgtaken vroegtijdig met werken stoppen (Arrow 1972).

### ***In welk soort beroepen zijn vrouwen vaker gaan werken?***

Omdat we inzicht wilden krijgen in de achtergronden van de afgenomen segregatie, hebben we onderzocht welke kenmerken de banen hebben waarin een grote toename heeft plaatsgevonden van het percentage vrouwen. Hieruit blijkt duidelijk dat de toename van het aantal vrouwen in de mannenberoepen selectief is geweest. Zo is de participatie van vrouwen vooral gestegen in beroepen, waarin in 1984 gemiddeld al een laag aantal uren per week werd gewerkt en waar de woon-werkafstand relatief kort was. Ook zijn vrouwen, nog meer dan in 1984, gaan werken in beroepen waarin verzorging belangrijk is. In gevaarlijke beroepen of in beroepen waarin analytische vaardigheden belangrijk zijn, is hun werkgelegenheidsaandeel juist niet gestegen. Dit alles wijst sterk op het voortbestaan van traditionele man-vrouwpatronen in de studie- en beroepskeuze. Ook lijkt de vermindering van de beroepensegregatie zich nog duidelijk af te spelen binnen de grenzen van de traditionele rolverdeling, waarbij de man hoofdkostwinner is en de vrouw in deeltijd werkt.

Toch wijzen enkele ontwikkelingen wel op een veranderende rolverdeling. Zo is de participatie van vrouwen vooral gestegen in beroepen met een hoog gemiddeld loon. Ook is de neiging van vrouwen om beroepen te mijden waar sprake is van een sterk carrièreprofiel, minder sterk geworden. Dit wijst erop dat vrouwen en hun werkgevers momenteel minder anticiperen op mogelijke loopbaanonderbrekingen. Met name in de typische vrouwenberoepen is het gemiddelde opleidingsniveau van vrouwen sterk gestegen, waardoor het grote verschil in opleidingsniveau tussen mannen en vrouwen dat in deze beroepen in 1984 nog bestond, thans geheel is verdwenen.

### ***Tevredenheid met het werk***

Figuur 9 geeft aan hoe tevreden mannen en vrouwen in 2001 zijn met hun baan. Wat opvalt is dat vrouwen, geheel in tegenstelling tot de situatie in 1984, in alle categorieën beroepen minder tevreden zijn dan de mannen. Als het klopt dat vroeger vrouwen die ontevreden waren over het werk dat ze konden krijgen sneller besloten om niet te gaan werken, dan kan dit een logisch gevolg zijn van de toegenomen participatie van vrouwen. Ook de vrouwen die minder tevreden zijn over hun werk, blijven nu immers vaker werken.

## **Implicaties van de onderzoeksresultaten**

### ***Is een slecht werkende arbeidsmarkt debet aan de segregatie?***

Inmiddels dringt zich een belangrijke vraag op: is het een probleem dat ook nu nog de beroepensegregatie tussen mannen en vrouwen zo groot is? Wij denken dat op grond van de

geschetste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt niet geconcludeerd kan worden dat de beroepensegregatie erop wijst dat de arbeidsmarkt niet goed functioneert. Als we kijken naar de beroepen waarin vrouwen zijn over- of ondervertegenwoordigd, dan lijkt dit in hoge mate een weerspiegeling te zijn van de verschillen in voorkeuren tussen mannen en vrouwen. Met het veranderen van deze voorkeuren in de afgelopen jaren bleek ook het soort banen waarin vrouwen zijn gaan werken te veranderen. Dit wijst erop dat de arbeidsmarkt op dit punt geen grote starheden kent.

Het is bovendien zeker niet zo dat mannen de gunstige banen hebben en vrouwen de ongunstige banen. Mannen verdienen weliswaar meer, hebben vaker een auto van de zaak en krijgen meer bonussen, maar mannen geven ook aan juist dit element belangrijker te vinden, terwijl de voorkeur van vrouwen vaker uitgaat naar banen waarin men goed in deeltijd kan werken, de reistijd kort is, het werk niet gevaarlijk is, de werktijden aantrekkelijk zijn en de werkplek plezierig is.

De laatste decennia is bovendien de participatie van vrouwen in de goed betalende banen sterk gestegen. Vrouwen zijn dus niet op voorhand aangewezen op bepaalde beroepen. Bovendien passen de functies waarin vrouwen werken, zich aan hun veranderende voorkeuren aan. Deze voorkeuren hangen natuurlijk wel duidelijk samen met de taakverdeling van vrouwen en mannen in het huishouden, en men zou van oordeel kunnen zijn dat deze taakverdeling anders zou moeten zijn. Maar dan ligt de primaire oorzaak van de beroepensegregatie momenteel niet op de arbeidsmarkt, maar in de privésfeer. Net zoals de werkgelegenheidsstructuur zich in de afgelopen jaren heeft aangepast aan de veranderende voorkeur van vrouwen op het gebied van betaalde arbeid, zo zal de werkgelegenheidsstructuur zich waarschijnlijk ook in de toekomst verder aanpassen als de vrouw-manverhoudingen in de privésfeer veranderen.

### ***Belemmert de segregatie de flexibiliteit van de arbeidsmarkt?***

Er wordt soms gesteld dat de beroepensegregatie de flexibiliteit van de arbeidsmarkt belemmert. Als er een absolute scheiding zou zijn tussen mannen- en vrouwenberoepen, ontstaan er inderdaad problemen wanneer de vraag vooral toeneemt in de mannenberoepen of juist in de vrouwenberoepen. Deze problemen hoeven zich echter niet voor te doen. Er is immers, zoals we hebben laten zien, een grote groep mannen en vrouwen die in gemengde beroepen werkt. Een dergelijke tussengroep verschaft de arbeidsmarkt een belangrijke flexibiliteit. Als de vraag in de mannenberoepen stijgt, blijkt de allocatie op de arbeidsmarkt zo te werken dat mannen uit dit gemengde segment opschuiven naar de typische mannenberoepen, terwijl vrouwen uit de typische vrouwenberoepen de openvallende plaatsen in het middensegment opvullen. Omgekeerd zal, als de vraag in de typische vrouwenberoepen stijgt, een verschuiving in de omgekeerde richting plaatsvinden.

Vanzelfsprekend gaan deze verschuivingen gepaard met een verandering van de arbeidsvoorwaarden. Wanneer er bijvoorbeeld personeelstekorten zijn in typische mannenberoepen, zullen de arbeidsvoorwaarden moeten worden aangepast aan de voorkeuren van de vrouwen die zouden willen overwegen om in deze beroepen te gaan werken.

Een mogelijk zorgwekkende ontwikkeling is echter wel dat het erop lijkt dat beroepen waarin veel mannen werken hun arbeidsvoorwaarden voor iedereen afstemmen op de wensen van de gemiddelde man, terwijl beroepen met veel vrouwen hun arbeidsvoorwaarden afstemmen op vrouwen. Zo kan het een knelpunt zijn dat de arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden in veel technische functies gericht zijn op de voorkeuren van mannen die sterk zijn oververtegenwoordigd in deze beroepen. Hierdoor worden deze functies mogelijk ook onaantrekkelijk voor meisjes die aanvankelijk nog wel interesse in een technische baan hadden. Dit leidt tot een onnodig verlies van het beschikbare menselijk kapitaal.



Met een toenemende participatie van vrouwen bestaat echter ook het omgekeerde gevaar: dat sommige beroepen waarin (nog) een groot aantal mannen werkzaam is, feminiseren en daardoor minder aantrekkelijk worden voor mannen, omdat de arbeidsvoorwaarden steeds verder op werkende vrouwen worden afgestemd. Een dergelijk proces kan sluipenderwijs ontstaan. Als bijvoorbeeld de kosten van faciliteiten als ouderschapsverlof en mogelijkheden voor parttime werk door alle werkenden in de beroepsgroep worden gedragen, betekent een verbetering van deze faciliteiten een verhoging van de lasten voor degenen die geen gebruik maken van de geboden faciliteit. Mensen die wél voor deze mogelijkheden opteren blijven dan, terwijl degenen die geen interesse in de faciliteiten hebben vertrekken. Vooral in beroepen waar het vanuit een maatschappelijk perspectief gewenst is dat er zowel mannen als vrouwen in werkzaam zijn, dient een dergelijke ontwikkeling te worden vermeden. Een goed voorbeeld hiervan zijn de lerarenberoepen: onder meer voor de identificatiemogelijkheden van de leerlingen is het erg belangrijk dat zij zowel van vrouwen als van mannen les krijgen.

Dergelijke segregatiebevorderende ontwikkelingen kunnen worden voorkomen door meer keuzevrijheid aan te bieden in de arbeidsvoorwaarden en door de kosten van de faciliteiten te leggen bij degene die er gebruik van wil maken. Zo zou men bijvoorbeeld op scholen verschillende soorten aanstellingen kunnen hebben, waarbij de ene leraar gebruik kan maken van de mogelijkheid om met name tijdens lesuren te werken, terwijl de ander ook na schooltijd en in de vakantie ingezet kan worden. Ook is het vanuit dit oogpunt belangrijk dat leerkrachten ervoor kunnen kiezen hun ADV-dagen uitbetaald te krijgen.

## Conclusie

Een belangrijke conclusie uit ons betoog is dat beleid gericht op het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen, niet vanzelfsprekend ook bevorderlijk is voor het verminderen van de beroepensegregatie van mannen en vrouwen. Voor zover deze segregatie louter een weerspiegeling is van verschillen in voorkeuren tussen mannen en vrouwen, of van verschillen in specifieke competenties, hoeft dit in de meeste gevallen niet bezwaarlijk te zijn. Het geeft zelfs aan dat de arbeidsmarkt op dit punt goed werkt.

Ook is er vanuit macroperspectief weinig reden om aan te nemen dat de beroepen-segregatie een belemmering vormt voor de flexibiliteit van de arbeidsmarkt. Doordat voldoende mensen werkzaam zijn in beroepen waarin vrouwen en mannen elkaar redelijk in evenwicht houden, zal dit tussensegment schommelingen in de vraag naar mannen- of vrouwenberoepen voor een belangrijk deel kunnen absorberen.

Door beroepsspecifieke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden bestaat echter het gevaar dat mannenberoepen onaantrekkelijk blijven voor vrouwen. Dit geldt met name voor functies in de techniek. Minstens zo groot is het gevaar dat beroepen die door de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen sterk zijn gefeminiseerd, onaantrekkelijk worden voor mannen die in principe wel interesse en talent voor dit werk hebben. In dat geval wordt beschikbaar talent onbenut gelaten. Vooral in beroepen waar een substantiële vertegenwoordiging van zowel mannen als vrouwen gewenst is – het beste voorbeeld hiervan lijkt ons het beroep leraar – lijkt het van belang om arbeidsvoorwaarden te creëren die het beroep voor beide groepen aantrekkelijk maken. Dit betekent dat men de werkenden in deze functies veel meer à la carte de keuze moet geven tussen verschillende aanstellingsvormen die passen bij hun voorkeuren.

## Literatuur

- Arrow, Kenneth (1972), 'Some mathematical models of race discrimination in the labor market', in: Anthony Pascal, *Racial discrimination in economic life*. Lexington, Mass.: Heath.
- Borghans, Lex en Loek Groot (1999), 'Educational presorting and occupational segregation', in: *Labour Economics*, jrg. 6, pp. 375-395.
- Borghans, Lex en Loek Groot (2001), *The route from educational to occupational segregation. A comparison of schoolleavers from higher education in 11 countries*. Working paper, Universiteit Maastricht.
- Dekker, Ron, Andries de Grip en Peet van de Loo (1990), *ROA-beroepenclassificatie 1990*. Working paper ROA-W-1990/9, Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Universiteit Maastricht.
- Felstead, Alan, Duncan Gallie en Francis Green (2002), *Work skills in Britain 1986- 2001*. Nottingham: DfES Publications.
- Grip, Andries de en Ed Willems (2003), 'Youngsters and technology', in: *Research Policy*, jrg. 32, pp. 1771-1781.

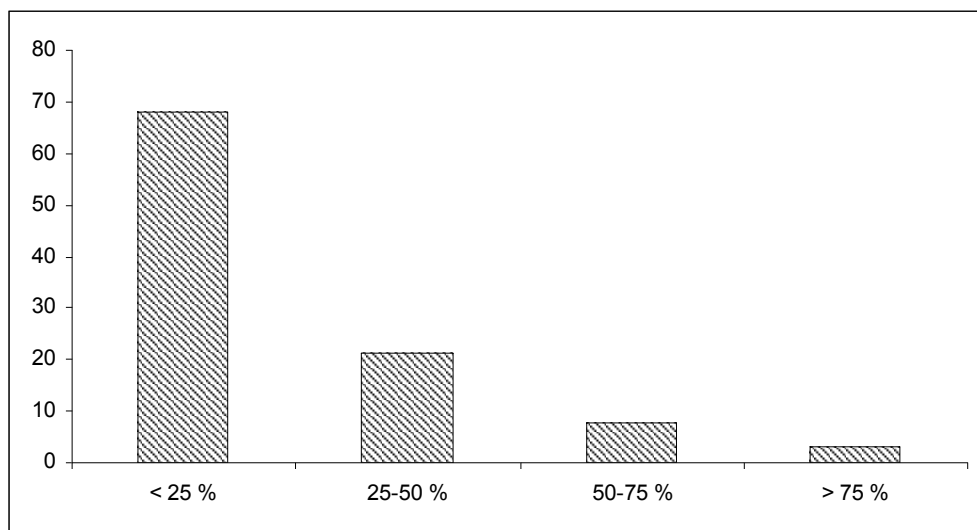
## Tabellen en figuren

**Tabel 1** Belang van een aantal aspecten die bij de studiekeuze een rol kunnen spelen, naar geslacht (havo- en vwo-leerlingen, anderhalf jaar na het behalen van hun diploma)

	<i>Jongens</i>	<i>Ranking</i>	<i>Meisjes</i>	<i>Ranking</i>	<i>Totaal</i>
Uitdaging	4,11	1	4,25	2	4,20
Afwisseling	4,04	2	4,29	1	4,19
Zelfstandigheid	3,81	4	4,03	3	3,94
Vaste baan	3,89	3	4,02	4	3,97
Inkomen	3,58	8	3,20	12	3,35
Verantwoordelijkheid	3,73	6	3,82	6	3,79
Creativiteit	3,55	9	3,62	9	3,59
Maatschappelijk nut	3,38	11	3,82	7	3,64
Omgang collega's	3,70	7	3,84	5	3,78
Combinatie werk/privé	3,37	12	3,60	10	3,51
Ontwikkeling expertise	3,75	5	3,67	8	3,71
Erkenning	3,51	10	3,47	11	3,49

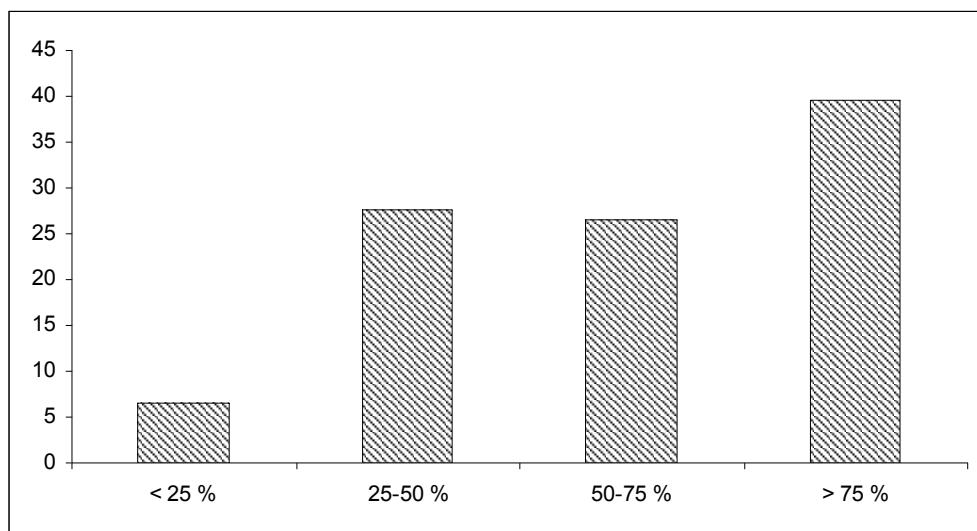
Bron: ROA (SIS). Belang is gemeten op een vijfpuntsschaal, uiteenlopend van 1 = zeer onbelangrijk tot 5 = zeer belangrijk.

**Figuur 1** Verdeling van werkende mannen in 1984 over beroepen met veel of weinig vrouwen (%)



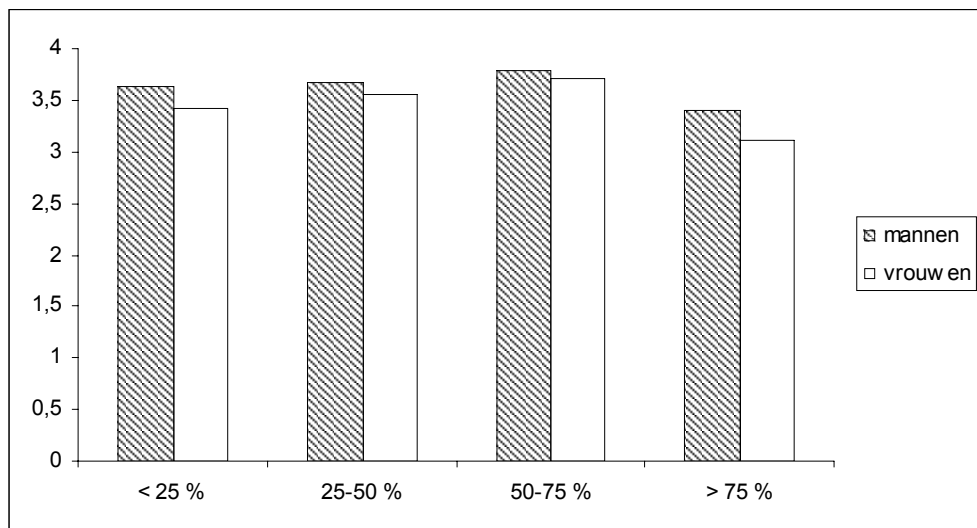
Bron: SEP 1984

**Figuur 2** Verdeling van werkende vrouwen in 1984 over beroepen met veel of weinig vrouwen (%)



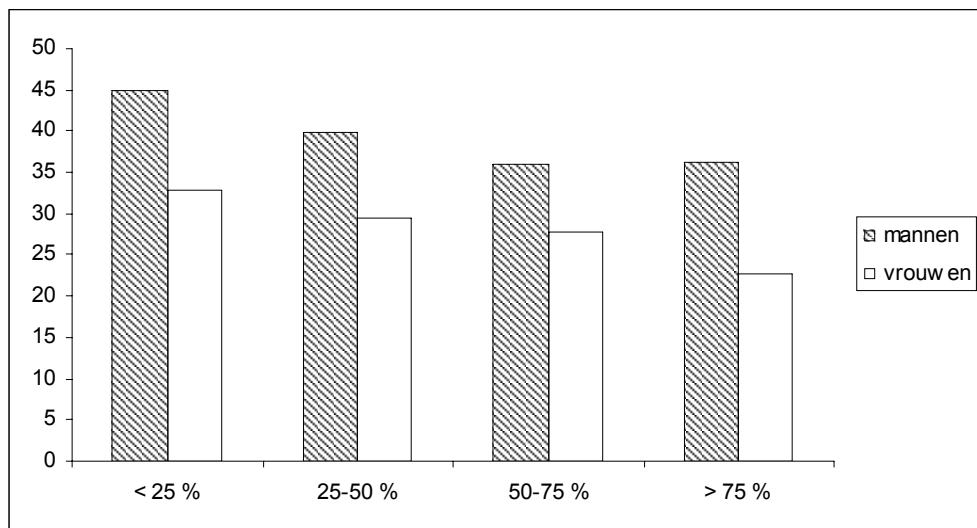
Bron: SEP 1984.

**Figuur 3** Gemiddeld opleidingsniveau in 1984 van mannen en vrouwen in beroepen met veel of weinig vrouwen



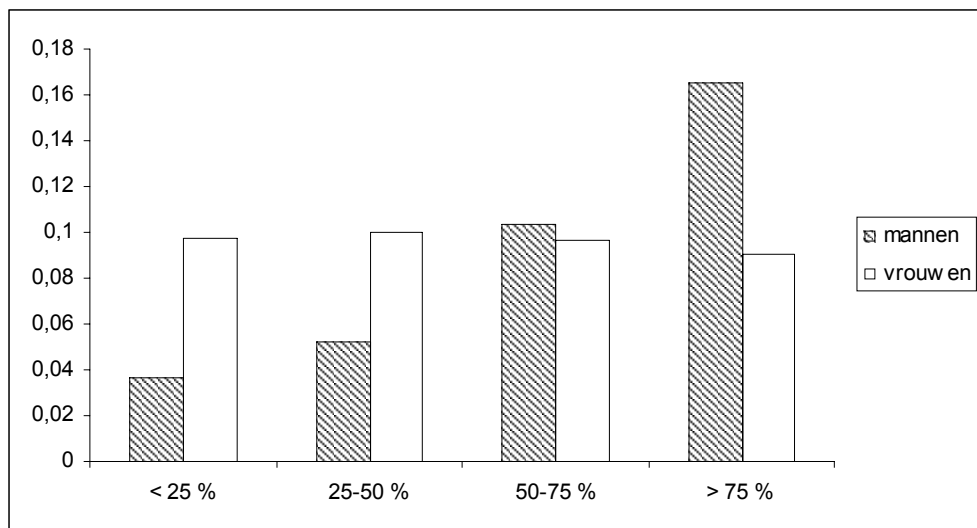
Bron: SEP 1984. Onderwijsniveau is gebaseerd op eerste digit van de CBS-onderwijsclassificatie, uiteenlopend van 0 = basisonderwijs tot 6 = universiteit.

**Figuur 4** Gemiddeld aantal gewerkte uren in 1984 van mannen en vrouwen in beroepen met veel of weinig vrouwen



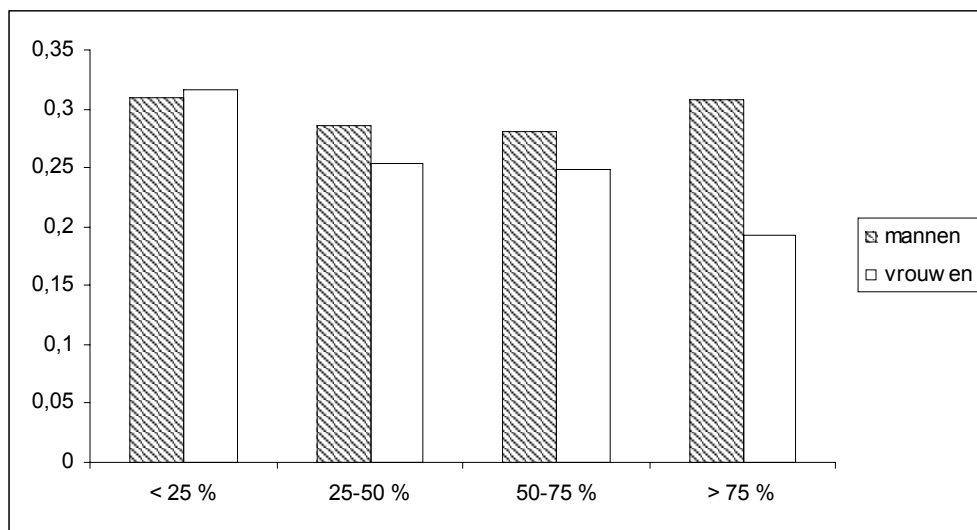
Bron: SEP 1984.

**Figuur 5** Aandeel van de werkende mannen en vrouwen in 1984 die aangeven langer te willen werken in beroepen met veel of weinig vrouwen



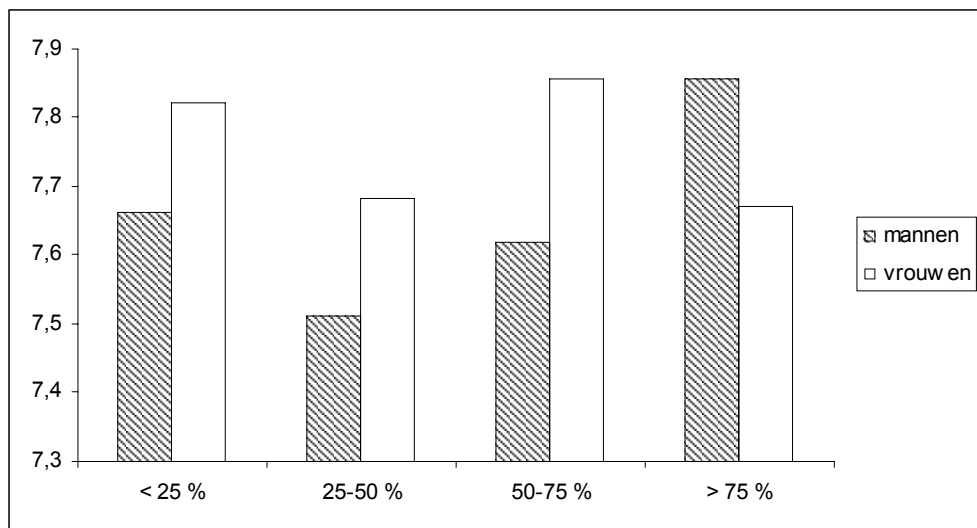
Bron: SEP 1984.

**Figuur 6** Aandeel van de werkende mannen en vrouwen in 1984 die aangeven korter te willen werken in beroepen met veel of weinig vrouwen



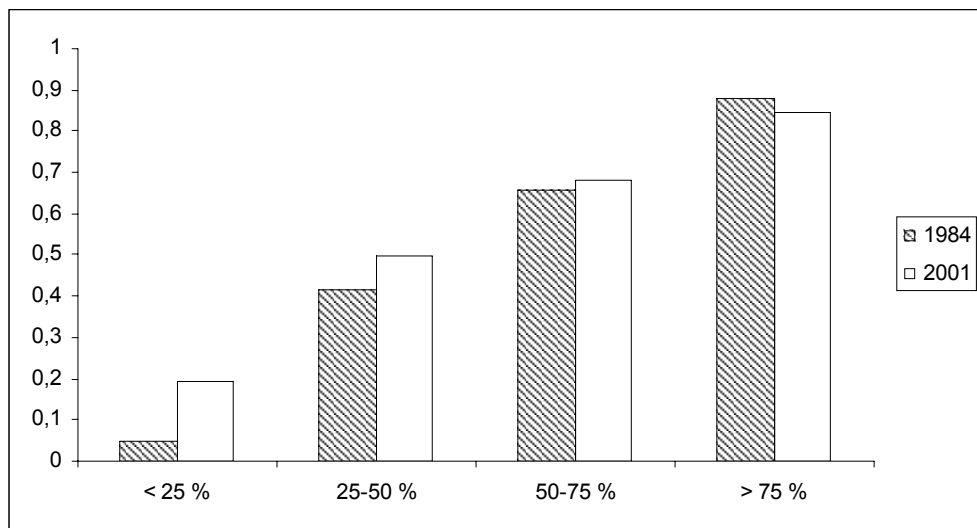
Bron: SEP 1984.

**Figuur 7** Gemiddelde tevredenheid over het werk in 1984 van mannen en vrouwen in beroepen met veel of weinig vrouwen



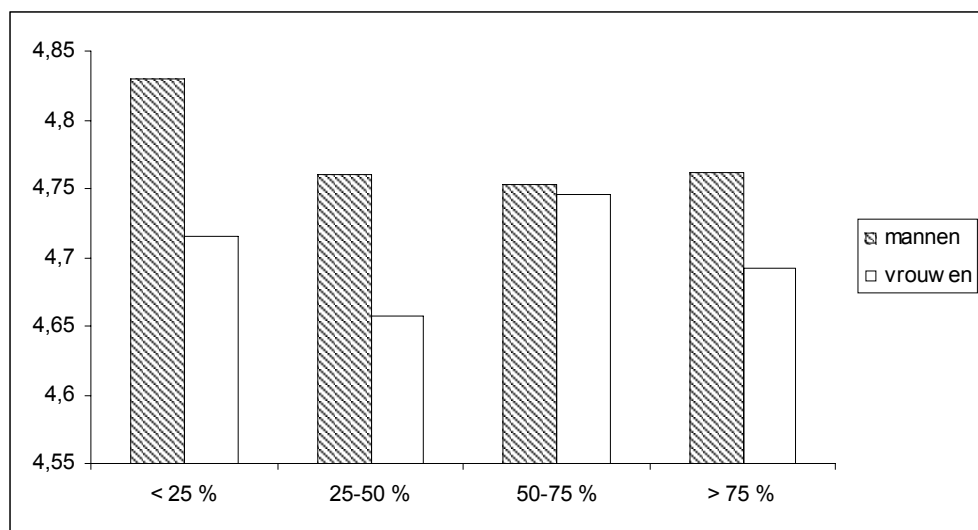
Bron: SEP 1984. Tevredenheid is gemeten op een schaal van 1 t/m 10.

**Figuur 8** Gemiddeld aandeel vrouwen in 1984 en 2001 in beroepen met veel of weinig vrouwen in 1984



Bron: SEP 1984, 2001.

**Figuur 9** Gemiddelde tevredenheid over het werk in 2001 van mannen en vrouwen in beroepen met veel of weinig vrouwen



Bron: SEP 2001. Tevredenheid is gemeten op een schaal van 1 t/m 6.